

## **Pengaruh Pelatihan Kerja *On The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang**

**M. Rafli Rif'at Ramli<sup>1</sup>, Yos Karimudin<sup>2</sup>, Lina Dameria Siregar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sriwijaya

[raflirifatramli@gmail.com](mailto:raflirifatramli@gmail.com)<sup>1</sup>, [yoskarimudin@fe.unsri.ac.id](mailto:yoskarimudin@fe.unsri.ac.id)<sup>2</sup>, [linadameria@fe.unsri.ac.id](mailto:linadameria@fe.unsri.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work training on the job training on employee performance at PT Radio Suara Pesona Indah of the City of Palembang. This research uses quantitative methods. The population in this study were radio broadcasting employees, selected using saturated sampling, so the sample in this study was the entire population of radio broadcasting employees, totaling 39 respondents. The data collection method used in the study was obtained from a questionnaire. The analysis technique used in this study is simple linear regression analysis. Based on the results of the hypothesis analysis (t test), it was concluded that the work training on the job training had a positive and significant effect on the employee performance at PT Radio Suara Indah of the City of Palembang.*

**Keyword: Work Training, Employee Performance.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja *on the job training* terhadap kinerja karyawan pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penyiar radio dengan menggunakan sampling jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan bagian penyiar radio yang berjumlah 39 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis hipotesis (uji t), disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Radio Suara Indah Palembang.

**Kata kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.**

### **LATAR BELAKANG**

Peran SDM sangat dibutuhkan di setiap perusahaan sehingga perlu dikembangkan secara berkala agar bisa meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Sangat penting bagi manajemen perusahaan manapun untuk membangun hubungan yang kuat dan berkelanjutan dengan karyawannya, salah satunya adalah mengadakan pelatihan karyawan. Menurut Widodo (2018) pelatihan ialah rentetan aktivitas untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan agar karyawan dapat memiliki kinerja yang bagus dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan disusun untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan dapat melakukan tugas mereka saat ini dengan baik, dan mereka dapat mengembangkan karir mereka serta mengambil

lebih banyak tanggung jawab di kemudian hari. Adapun materi pelatihan yang diadakan di PT Radio Suara Pesona indah adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah karyawan bagian penyiar radio di PT Radio Suara Pesona Indah yang mengikuti pelatihan periode 2020-2022**

| No  | Materi Pelatihan                   | Jumlah Peserta (orang) |      |      | Durasi Waktu |
|-----|------------------------------------|------------------------|------|------|--------------|
|     |                                    | 2020                   | 2021 | 2022 |              |
| 1.  | Pengenalan dan Tujuan Siaran Radio | 14                     | 18   | 17   | 3 hari       |
| 2.  | Basic Announcing                   | 14                     | 18   | 17   | 3 hari       |
| 3.  | Radio Tools                        | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 4.  | Radio Programming                  | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 5.  | Teknik Vokal                       | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 7.  | Teknik Siaran Solo                 | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 8.  | Teknik Siaran Tandom               | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 9.  | Teknik Siaran Talkshow             | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 10. | Teknik Bridging dan punchine       | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 11. | Mengisi log iklan                  | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 12. | Teknik Membaca iklan               | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 13. | Script & News Writing              | 14                     | 18   | 17   | 1 minggu     |
| 14. | Praktek siaran langsung            | 14                     | 18   | 17   | 1-2 bulan    |

Sumber: PT Radio Suara Pesona Indah Palembang, 2022

Dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di pasal 60 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan namun dilihat dari data masa pelatihan yang dilakukan di PT Radio Suara Pesona indah dilakukan selama 4-5 bulan.

Berdasarkan data pada kinerja karyawan bagian penyiar radio interaksi pendengar di PT Suara Pesona Indah Palembang dilihat bahwa radio Elita FM lebih unggul daripada radio Suara Pesona Indah dan Utama Nian Fm padahal pelatihan kerja yang diadakan oleh PT Suara Pesona indah menggunakan materi dan teknik yang sama.

**Tabel 1.2 Interaksi Pendengar di PT Suara Pesona Indah Palembang Tahun 2022**

| Frekuensi Radio       | Jumlah Interaksi (Per-program)<br>Request lagu+Kirim salam |
|-----------------------|--|
| Suara Pesona Indah FM | 7-12 pendengar   |
| Elita FM              | 7-15 pendengar   |
| Utama Nian FM         | 5- 7 pendengar   |

Sumber: PT Radio Suara Pesona Indah Palembang, 2022

Berdasarkan data pada table 1.2 dilihat bawah peringkat radio untuk peringkat paling unggul yaitu radio Elita FM lalu dilanjutkan oleh Suara pesona indah fm dan utama nian fm padahal pelatihan yang diberikan oleh PT Suara Pesona Indah Palembang menggunakan sistem yang sama untuk ketiga radio dengan durasi waktu 4-5 bulan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Widodo (2018) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas dimana karyawan secara sistematis meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sehingga karyawan dapat tampil secara profesional dalam industrinya. Menurut Rivai (2019) Pelatihan kerja adalah serangkaian kegiatan terencana yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **Indikator Pelatihan Kerja**

Terdapat lima indikator dalam pelatihan kerja menurut Rachmawati (2017) yaitu :

- a. Materi Program
- b. Peserta pelatihan
- c. Fasilitas pelatihan
- d. Tenaga pengajar
- e. Waktu pelatihan

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018) Konsep kinerja adalah suatu hasil dari karyawan yang dinilai dari kualitas dan kuantitas, hasil kerja yang dilakukan karyawan yang bekerja dengan tekun dan tepat waktu untuk menyelesaikan tugas yang ditanggung jawabkan kepada karyawan. Menurut Sutrisno (2018) kinerja karyawan merupakan hasil yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama yang dicapai karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang ada di perusahaan.

### Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung jawab yang dilakukan

### METODE PENELITIAN

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi penelitian yang digunakan adalah karyawan bagian penyiar radio PT Radio Suara Pesona Indah Palembang sebanyak 39 orang.

#### Sampel

Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dapat diukur dengan menetapkan seberapa banyak sampel yang diambil dalam melakukan penelitian terhadap suatu objek. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yang sebanyak 39 orang.

#### Metode Analisa

Metode Analisa Dalam menganalisis data digunakan (1) teknik analisis data: uji validitas, uji reliabilitas dan MSI (2) Uji Statistik: Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. (3) pengujian Hipotesis: Uji t.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat keabsahan atau kevalidan dari suatu data. Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson Product Moment* dalam SPSS (*Statistical Package for the Social Science*). Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka hubungan antar variabel valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka hubungan antar variabel tidak valid.

**Tabel 2 Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner**

| Butir Pertanyaan | r hitung | r tabel | kriteria                 | Kesimpulan |
|------------------|----------|---------|--------------------------|------------|
| X1               | 0,388    | 0,267   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid      |

| Butir Pertanyaan | r hitung | r tabel | kriteria           | Kesimpulan |
|------------------|----------|---------|--------------------|------------|
| X2               | 0,368    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X3               | 0,406    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X4               | 0,325    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X5               | 0,489    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X6               | 0,519    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X7               | 0,710    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X8               | 0,681    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X9               | 0,642    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X10              | 0,735    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X11              | 0,673    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X12              | 0,603    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X13              | 0,737    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X14              | 0,775    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| X15              | 0,675    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y1               | 0,467    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y2               | 0,311    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y3               | 0,351    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y4               | 0,694    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y5               | 0,833    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y6               | 0,809    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y7               | 0,359    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y8               | 0,652    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y9               | 0,404    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y10              | 0,719    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y11              | 0,718    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |
| y12              | 0,792    | 0,267   | r hitung > r tabel | Valid      |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa dari 27 pertanyaan memiliki status valid, karena suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung > 0,267 (r valid) dan seluruh nilai r hitung > 0,267 (r valid), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban pada kuesioner ini valid.

### Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisien *alpha*. Dalam hal ini bila *reliability coefficient (alpha)* nilainya >0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan Sugiyono (2019). Hasil dari pengolahan data uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

| No | Variabel        | Cronbach'Alpa | Hasil    |
|----|-----------------|---------------|----------|
| 1  | Pelatihan Kerja | 0,862         | Reliabel |

|   |                  |       |          |
|---|------------------|-------|----------|
| 2 | Kinerja Karyawan | 0,843 | Reliabel |
|---|------------------|-------|----------|

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari Table 3 uji realibilitas Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

### Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval

Metode sukseksi interval merupakan metode untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval. Pengubahan skala ordinal menjadi interval digunakan pada penelitian yang menggunakan kuesioner, jawaban kuesioner yang berbentuk ordinal diubah menjadi skala interval, akan tetapi hal tersebut tidak akan merubah jawaban aslinya yang bukan berbentuk bilangan.

### Hasil Uji Statistik

#### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2019) Uji regresi sederhana merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara setiap variabel yaitu Pelatihan Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berikut merupakan hasil analisis uji regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.00 for windows

**Tabel 4 Uji Persamaan Regresi linear sederhana**

| Model              | Koefisien yang tidak terstandarisasi | Koefisien yang terstandarisasi |       |
|--------------------|--------------------------------------|--------------------------------|-------|
|                    | B                                    | Std. Error                     | Beta  |
| 1. (Constant)      | 3,144                                | 3,064,695                      |       |
| 2. Pelatihan Kerja | 0,665                                | 0,072                          | 0,835 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel di atas menerangkan perhitungan analisis regresi linear sederhana. Hasil koefisien beta menunjukkan positif 0,906 dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja,

$$Y = 3,144 + 0,665X + e$$

#### Keterangan:

X = Pelatihan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Nilai konstanta (a) sebesar 3,144 jika nilai pelatihan kerja tidak ada maka nilai kinerja karyawan pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang adalah sebesar 3,144. Nilai koefisien pelatihan kerja (b) sebesar 0,665 dengan tanda positif, artinya jika pelatihan kerja (X) naik penambahan 100%, maka kinerja karyawan pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang akan naik juga sebesar 0,665.

Tanda positif ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan berjalan satu arah dan memiliki arti jika variabel penilaian kinerja naik sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik juga sebesar 1 satuan dan sebaliknya.

**Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menurut Ghozali (2018) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

**Tabel 4.10 Uji Korelasi dan Determinasi**

| Model Summary |       |          |                   |                            |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | r     | R Square | Adjusted r Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | 0,835 | 0,697    | 0,688             | 3459,87607                 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X)  
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 Diketahui nilai korelasi (r) anatara pelatihan kerja dan kinerja karyawan adalah 0,835. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian penyiar radio PT Radio Suara Pesona Indah Palembang sebesar 83,5% atau dengan kata lain 0,835 > 0,8 yang berarti pelatihan kerja dan kinerja karyawan berkorelasi sangat kuat.

Diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,697. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pelatihan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 69,7% dan sisanya sebesar 30,3% variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitan ini seperti disiplin kerja Syafrina (2017) kepuasan kerja Syahputra dan Jufrizen (2019) dan motivasi kerja Arika (2020).

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah tingkat signifikansi variabel Pelatihan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil penghitungan menggunakan SPSS 26.00 for windows, didapat tabel uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Uji t**

| Model           | t tabel | t hitung | sig   |
|-----------------|---------|----------|-------|
| Pelatihan kerja | 1,687   | 9,219    | 0,000 |

Sumber Data: Data primer yang diolah SPSS 26.00 for windows

Dari hasil olah data pada Tabel 4.1, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel, nilai t hitung sebesar 9,219 dengan t tabel sebesar 1,687 dan Nilai  $\alpha < 0,05$ , artinya variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), dengan signifikansi sebesar 0,000 nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dibuktikan bahwa hipotesis penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan, dan dapat diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang. Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Radio Suara pesona Indah Palembang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan karyawan sebagai penyiar penyiar radio. Pihak pimpinan perusahaan diharapkan bisa memperhatikan waktu pelatihan yang diberikan sehingga bisa sesuai dengan durasi waktu yang efektif untuk melakukan pelatihan kerja serta diharapkan menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam melakukan pelatihan kerja.
2. Kinerja karyawan merupakan tugas yang bertujuan untuk mewujudkan karyawan yang berkualitas. Diharapkan ke depannya karyawan bagian penyiar radio PT Radio Suara pesona Indah Palembang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
3. Keterbatasan penelitian ini hanya membahas mengenai pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi pelatihan lebih lanjut yang berkaitan tentang pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dan diharapkan untuk menggunakan variabel lain untuk diambil sebagai indikator dalam penelitian selanjutnya seperti fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2018). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Pemerintah Indonesia. 2003. Undang Undang No.13 Tahun 2003 di pasal 60
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Pemerintah Indonesia. 2003. Undang Undang No.13 Tahun 2003 di pasal 60
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.